

# VISÃO TRABALHISTA

EDIÇÃO ESPECIAL NOVEMBRO 2019

WWW.SINDMETAL.ORG.BR



9-6078-0209



SINDMETAL



@SINDMETALOSASCO



## Convenção Coletiva garante uma série de benefícios para a categoria

Todas as cláusulas foram resultado de muita luta desta entidade, em conjunto com sindicatos parceiros

*Com os ataques permanentes aos direitos dos trabalhadores, é cada vez mais importante que a categoria conheça a Convenção Coletiva, entenda sua importância e saiba quais são os direitos assegurados.*



# Convenção Coletiva é a nossa maior garantia

A nossa Convenção Coletiva possui diversas garantias que são superiores a legislação trabalhista; ainda mais agora que a lei foi

precarizada por mudanças como a reforma trabalhista, a lei das terceirizações (feitas no governo Temer), a mini-reforma trabalhis-

ta (aprovada no início deste ano, no governo Bolsonaro). E ainda devem vir mais mudanças na lei por aí, já que o governo Bolsona-

## Piso salarial

### Convenção

Nossas convenções garantem a toda categoria um piso salarial que vai de R\$ 1.456,44 até R\$ 1.950,00 para o ano de 2020. Valor muda conforme o grupo patronal e número de trabalhadores.

### Lei

A lei estabelece apenas o piso salarial nacional de R\$ 998,00.



## Adiantamento de salário (vale)

### Convenção

Nossas convenções garantem um adiantamento de 40% do salário até o dia 20 de cada mês e o pagamento do saldo do salário até o dia 5 de mês seguinte.

### Lei

A lei apenas obriga a empresa a pagar os salários até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.



## Abono por aposentadoria

### Convenção

Trabalhador com mais de 5 anos de empresa que pedir demissão tem direito a abono equivalente ao último salário + 5% desse salário para cada ano que ultrapassar 5 anos.

### Lei

A lei não garante nenhum benefício ou abono em caso de aposentadoria do trabalhador.



## Assédio moral

### Convenção

As empresas devem manifestar seu repúdio a qualquer tipo de assédio e/ou constrangimento moral e tomar providências para coibir práticas e atos que resultem nessas práticas.

### Lei

A lei não obriga as empresas a orientar, coibir, evitar ou impedir a ocorrência de assédio ou constrangimento moral nas empresas.



## Garantia ao trabalhador afastado por doença

### Convenção

O trabalhador afastado por doença comum tem estabilidade por igual período ao do afastamento, limitado a 60 dias. Se a empresa se recusar a aceitar a alta médica, ela deve arcar com o pagamento dos dias contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

### Lei

A lei não oferece nenhuma garantia de emprego ao trabalhador ao retornar do afastamento pelo INSS em auxílio doença comum.



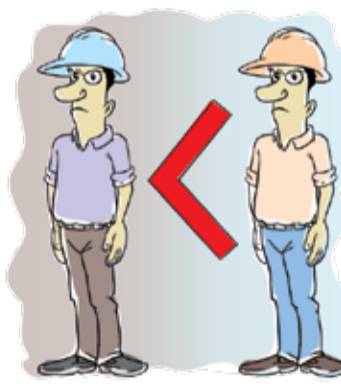
## Terceirização

### Convenção

Somente trabalhadores diretamente contratados, com carteira assinada, podem trabalhar na produção das empresas metalúrgicas, na manutenção mecânica e/ou elétrica.

### Lei

A lei autoriza a terceirização discriminada de qualquer atividade das empresas seja meio ou fim, e não regula a utilização de serviços temporários.



## Ausência justificada

### Convenção

Além do que é previsto na lei, a Convenção acrescenta que o trabalhador não sofrerá desconto no salário, descanso semanal, férias ou 13º, se deixar de comparecer dois dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro (a), ou um dia, no caso de internação hospitalar de cônjuge ou companheiro (a), desde que coincida com o horário de expediente e mediante comprovante.

### Lei

Permite ausência justificada de 1 dia em caso de nascimento do filho ou doação voluntária de sangue; 2 dias em caso de falecimento de esposa/ esposo, irmão ou dependente ou para acompanhar consultas médicas/ exames de gestação; 3 dias para casamento; por todo o período de Serviço Militar; nos dias de vestibular; e pelo tempo necessário para audiência na Justiça



# Garantia, frente a precarizada lei trabalhista

ro criou um grupo de trabalho para formular uma nova reforma nas leis trabalhistas.

Só a Convenção protege a nossa

categoria, de fato. A manutenção da Convenção Coletiva na Campanha Salarial deste ano só foi possível graças a confiança da catego-

ria na atuação do Sindicato.

Confira algumas das vantagens da nossa Convenção Coletiva frente a legislação.

## Atraso de pagamento de salários

### Convenção

Nossas convenções obrigam que o pagamento do salário ocorra até o dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, e quando este cair no sábado, domingo e feriado deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior, impondo em caso de atraso multa diária de 1% do piso salarial quando pago sem necessidade de ação judicial e de 2% quando proposta medida judicial, aplicados ainda no caso de não pagamento do 13º salário e das férias nos prazos legais.

### Lei

A lei determina que o pagamento do salário ocorra até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado e sem previsão de multa em caso de atraso.



## Licença Paternidade

### Convenção

Nossas convenções garantem licença paternidade de 5 dias corridos, além da dispensa ao trabalho no dia do parto.

### Lei

A lei prevê que o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: por 1 dia, em caso de nascimento de filho.

## Trabalhadores em vias de aposentadoria

### Convenção

O trabalhador que estiver a 12 meses da aposentadoria e que esteja há pelo menos 5 anos na mesma empresa tem assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar. O mesmo vale para quem está a 18 meses da aposentadoria e está na empresa há 10 dez anos. O contrato só pode ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do Sindicato.

### Lei

A lei não oferece nenhuma garantia de emprego ao trabalhador em vias de aposentadoria.



## Garantia ao trabalhador vítima de acidente de trabalho

### Convenção

O trabalhador vítima de acidente de trabalho, que tenha tido redução de capacidade, tem estabilidade até a aposentadoria, desde que atendidas determinadas condições.

### Lei

A lei garante ao trabalhador vítima de acidente de trabalho reconhecido pelo INSS estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho.



## Garantia ao trabalhador vítima de doença ocupacional

### Convenção

Nossas convenções garantem ao trabalhador que se tornar portador de doença profissional ou ocupacional estabilidade pelo período de 21 ou 33 meses do retorno ao trabalho, a depender do grupo patronal.

### Lei

Apenas 12 meses de estabilidade.



## Auxílio Creche

### Convenção

Em empresas com pelo menos 20 trabalhadoras com mais de 16 anos, há auxílio de até 20% do piso salarial, por filho de até dois anos. Também deve ser concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, ou para pai casado cuja companheira não possua tal benefício.

### Lei

Pela lei, a empresa não é obrigada a oferecer creche ou ressarcimento de despesas.



## Homologação

### Convenção

Garante que as homologações sejam realizadas no Sindicato, o que é uma segurança para o trabalhador, que terá suas contas conferidas.

### Lei

Permite que as próprias empresas, ou seja, aquelas que potencialmente devem ao trabalhador, façam a homologação dos demitidos.



## Licença maternidade

### Convenção

Boa parte de nossas convenções garantem licença maternidade de 180 dias, inclusive para as trabalhadoras que adotarem crianças com idade entre 0 (zero) e 8 (oito) anos.

### Lei

A lei garante licença maternidade de 120 dias



# Por que eu preciso conhecer a Convenção Coletiva?

Quando as regras do “jogo” estão claras para todos, evita-se o descumprimento de direitos. O Trabalhador que se atenta à Convenção Coletiva tem menos chances

de levar uma “rasteira”. Isto porque ela amplia os direitos previstos na CLT. É a convenção que permite anualmente o reajuste salarial, garantias a trabalhadores

estudantes e direito de a mulher lactante escolher as pausas para amamentação, por exemplo. Conheça os seus direitos defendidos pela Convenção Coletiva:

## Aumento salarial e abono especial

Nossa Convenção garante a toda categoria anualmente na data base (1º/nov) reajuste salarial no mínimo de reposição do índice acumulado do INPC do período e mais um aumento real que pode variar ano a ano, além do abono salarial.



## Horas extras

Nossas convenções ampliam para 60% as horas extras acima de 25 até 40 horas mensais; ampliam para 80% as horas extras acima de 41 até 60 mensais e para 100% a partir da 61ª hora extra mensal. Além de ampliar para 150% quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados.



## Complementação do 13º salário

Nossas convenções garantem ao trabalhador afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior que receba auxílio da Previdência Social e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do auxílio a complementação do 13º salário, no primeiro ano de afastamento.

## Pagamento de salário - tempo hábil para recebimento

Nossas convenções garantem que as empresas deverão proporcionar aos seus trabalhadores, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.



## Adicional noturno

Amplia o percentual para 35% para as horas trabalhadas entre 22:00 e 5:00 e para os admitidos antes de 1º de janeiro de 1999 o percentual de 50%.



## Erro no pagamento / adiantamento

Nossas convenções obrigam as empresas a corrigir no prazo máximo de 3 dias úteis erros na folha de pagamento, adiantamento de salário, 13º salário e férias.

## Horários de transportes

Nossas convenções exigem que o encerramento da jornada de trabalho no período noturno deve coincidir com os horários cobertos por serviço de transportes coletivos.

## Férias

Nossas convenções garantem que as férias coletivas ou individuais não poderão iniciar às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, e ainda que os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como férias. A empresa não poderá interromper ou cancelar as férias, sob pena de ressarcir as despesas do trabalhador. No retorno das férias, o empregado tem garantia de emprego de 30 dias e em caso de demissão deve ser indenizado (pago).



## Carta aviso de dispensa

Nossas convenções garantem que o trabalhador dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de ser considerada dispensa imotivada.

## Contrato de experiência

Nossas convenções obrigam que o contrato de experiência tenha a duração máxima de 60 dias e que não será celebrado nos casos de readmissão de trabalhadores.

## Indenização por morte ou invalidez

Nossas convenções garantem uma indenização equivalente a um salário nominal em caso de invalidez ou na ocorrência de morte. No caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional essa indenização será paga em dobro, sem prejuízo das garantias estabelecidas nas cláusulas de acidente de trabalho e doença profissional.



## Transporte e alimentação

Nossas convenções garantem também que a empresa que oferece serviço de transporte coletivo ou de alimentação só poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e na ocasião do aumento salarial (na data base).



## Auxílio funeral

Nossas convenções garantem o pagamento de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e as demais verbas trabalhistas, sendo de 1 salário nominal em caso de morte natural ou acidental ou de 2 salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

## Garantia a trabalhadora que sofrer aborto

Nossas convenções garantem estabilidade de 60 dias após o gozo do repouso remunerado de 2 semanas concedidos por lei, ficando garantida a função e o direito de férias, mesmo que a licença médica ultrapassar esse período.

## Garantia ao trabalhador estudante

Nossas convenções garantem:

- O abono de faltas para até 3 exames vestibulares para ingresso em qualquer nível de ensino oficial.
- Que o estudante terá mantido seu horário de trabalho assim que matriculado em estabelecimento de ensino em qualquer grau ou curso de formação profissional.
- Ao trabalhador matriculado no ensino de qualquer grau ou curso profissionalizante a preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, evitando-se assim o turno de revezamento.
- Que a empresa assegurará a realização de estágio na própria empresa quando compatível, mantida as condições de trabalhadores regulares da empresa.



## Garantia a trabalhadora em episódio de violência doméstica e familiar

Nossas convenções além da manutenção do vínculo, garantem licença remunerada de 30 dias permitida a compensação posterior, sem prejuízo das férias.



## Prestação de serviços em outras localidades

Nossas convenções determinam a celebração de acordo aditivo ao contrato de trabalho assegurando direitos e garantias sobre a função, remuneração, seguro de vida e assistência médica ao empregado que prestar serviço em outra localidade e aos seus dependentes.



## Salário de admissão

Nossas convenções garantem ao trabalhador admitido para a mesma função o mesmo salário do substituído. Quando não se tratar de substituição, para as empresas com estruturas organizadas em plano de cargos e salário, será garantido o menor salário da função para a qual foi contratado.

## Licença para casamento

Nossas convenções garantem a licença remunerada para casamento de 3 dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos.



## Amamentação

Nossas convenções dá a oportunidade de a trabalhadora optar por uma licença remunerada para fins de amamentação, com duração de 10 dias úteis ou os 2 descansos especiais de meia hora cada um, durante o turno, até os seis meses.

## Proteção a trabalhadora gestante e/ou lactante

Nossas convenções garantem que as gestantes e/ou lactantes não trabalharão em locais insalubres ou perigosos e determinam que a empresa designe local de trabalho compatível, sem prejuízo da remuneração antes percebida.



## Prevenção do câncer

Nossas convenções obrigam as empresas a proporcionar, desde que pedido pelo trabalhador, a realização de exame preventivo gratuito do câncer, quando da realização do exame periódico anual, quando ainda será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenção e controle de anemia falciforme, através de requerimento médico.

## Exames médicos complementares

Nossas convenções somente permitem que as empresas possam solicitar do trabalhador exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

# Convenção Coletiva é mais forte que a lei

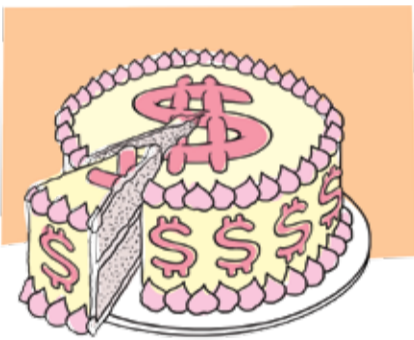
As normas da Convenção Coletiva valem mais do que os pontos que estão definidos em lei. Por isso é tão importante que, quando o sindicato faz a convocação para a discutir a con-

venção coletiva, você preste atenção, em algo além do valor do reajuste salarial: as cláusulas da convenção. São elas que definem critérios para PLR, compensação de horas, Cipa e CAT,

por exemplo. Ou seja, são os próprios trabalhadores definindo as regras que vão influenciar a própria vida. Conheça mais alguns direitos da categoria previstos na Convenção:

## PLR

Nossas convenções estabelecem que as empresas deverão promover negociação por PLR (Participação nos Lucros ou Resultados), com a participação obrigatória do Sindicato.



## Aprendizes - Senai

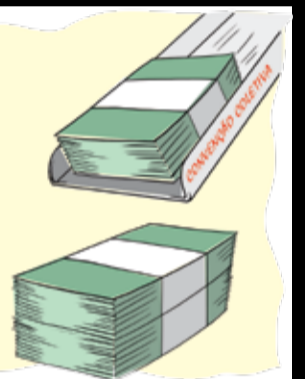
Nossas convenções garantem aos aprendizes:

- Salário mensal correspondente ao Piso Salarial.
- O completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso, com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.
- Preferência no preenchimento de vagas.



## Complementação do auxílio previdenciário

Nossas convenções garantem ao trabalhador em gozo do auxílio previdenciário entre o 16º e 120º dia de afastamento, o recebimento da diferença entre o salário nominal e valor pago pelo INSS, garantindo ainda o pagamento integral do salário pela empresa pelo mesmo período, nos casos em que o trabalhador não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter completado o período de carência.



## Salário substituição

Nossas convenções garantem:

- Que a partir do 31º dia de substituição de caráter eventual, o trabalhador substituído passará a receber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 50 dias.
- Que a substituição superior a 90 dias consecutivos acarreta a efetivação na função, aplicando-se à hipótese os direitos da cláusula PROMOÇÃO, que garantem ao trabalhador promovido a efetivação da promoção em até 90 dias e um aumento salarial de 4% ou o menor salário da função.

## Desconto do DSR - Descanso Semanal Remunerado

Nossas convenções coletivas permitem a ocorrência de 1 ou mais atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 minutos por semana, não acarretando o desconto do DSR correspondente, hipótese em que, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.



## Atestados médicos e odontológicos

Nossas convenções impedem a empresa de questionar atestados médicos ou odontológicos, quando endossados pelo dentista ou médico do sindicato.

Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e a assinatura do dentista ou médico do sindicato.

Os atestados que retratem casos de urgência médica serão sempre reconhecidos.



## Diárias

Nossas convenções coletivas garantem reembolso de despesas superiores às habituais referentes a transporte, estadia e alimentação na prestação de serviços externos de qualquer natureza.

## Ausência para recebimento do PIS

Nossas convenções estabelecem que quando for necessária a ausência do trabalhador, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

## Compensação de horas

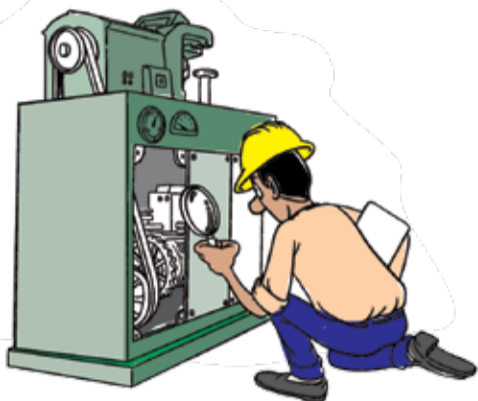
Nossas convenções garantem que havendo acordo de compensação de horas e o feriado coincidir com o sábado, poderá alternativamente, reduzir a jornada diária de trabalho; pagar o excedente como horas extraordinárias ou incluir estas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

## Obtenção de documentos

Nossas convenções garantem ao trabalhador que se ausentar para obtenção de documentos pessoais ou profissionais que não haverá desconto de DSR e feriados da semana respectiva, e que não será computada falta para efeito de férias e 13º salário.

## Prevenção de acidentes com máquinas operatrizes

Nossas convenções obrigam as empresas a aplicar a Convenção Coletiva de Trabalho para Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamento Similares.



## Participação em cursos e/ou encontros sindicais

Nossas convenções garantem aos dirigentes não afastados o direito de se ausentar ao serviço, até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado.

## Medidas de proteção - fornecimento de uniformes, roupas de trabalho e EPI's

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI), como também, óculos de segurança graduados de acordo com receita médica ou óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, além vestimentas adequadas ao trabalho, tais como: uniformes, macacões, luvas, calçados especiais.



## Necessidades higiênicas

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer gratuitamente itens de higiene pessoal, inclusive absorventes higiênicos em ocorrências emergenciais.

## Informação ao trabalhador recém contratado

Nossas convenções obrigam as empresas já no 1º dia de trabalho a integrar e providenciar ao novo trabalhador treinamento adequado, informando-lhe sobre os riscos e perigos de sua atividade, concedendo tempo para neste dia obter outras informações junto aos seus representantes sindicais.

## CIPA

Nossas convenções determinam a participação ativa do sindicato no processo de constituição e funcionamento das CIPA's alterando prazos e estabelecendo condições mais favoráveis, garantindo uma efetiva proteção à saúde e segurança do trabalhador.

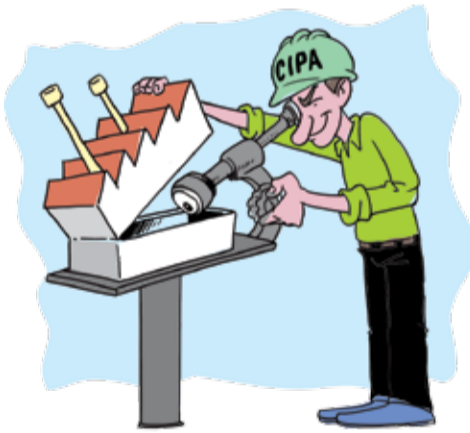
As empresas com mais de 20 trabalhadores terão que convocar eleições para a CIPA com o mínimo de 60 dias antes do início do pleito por edital visível em locais de fácil acesso, enviando cópia ao sindicato.

O prazo mínimo para inscrições dos candidatos deve ser de 15 dias.

Não poderão ser constituídas chapas, tendo que haver lista única com o nome de todos os candidatos.

Toda documentação referente ao processo eleitoral deve ser encaminhada ao sindicato no prazo de 10 dias após o pleito.

O curso de treinamento será obrigatório para os participantes das CIPA's, titulares e suplentes.



## Água potável

Nossas convenções exigem que a água potável oferecida aos trabalhadores seja submetida a análise a cada 6 meses e que os reservatórios e caixas d'água devem ser mantidos em condições de higiene e limpeza.



## Comunicações de acidente do trabalho

Nossas convenções exigem que as empresas devem comunicar ao sindicato, todo acidente e doença do trabalho.

Os acidentes graves ou fatais deverão ser comunicados de imediato.

Devendo enviar em todos os casos cópias das CAT emitidas.

## Preenchimento de formulários para a previdência social

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer a documentação exigida pelo INSS, para fins de obtenção: de Auxílio-Doença 5 dias úteis; de aposentadoria 10 dias úteis; de aposentadoria especial 15 dias úteis.



## Plantão ambulatorial

Nossas convenções obrigam as empresas com mais de 100 trabalhadores a manter plantão ambulatorial. As com menos de 100 devem manter um veículo para atendimento de eventuais emergências no período noturno.

## Interrupções do trabalho

Nossas convenções estabelecem que todas as interrupções do trabalho não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, exceto em caso fortuito ou de força maior quando poderá ocorrer compensação mediante negociação com o sindicato.



# Conheça e defenda a sua Convenção Coletiva

## Contratação e acessibilidade para pessoas com deficiência

Nossas convenções estabelecem que além da cota legal, as empresas devem dar preferência às pessoas com deficiência e que deverão observar a questão da acessibilidade quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, buscando a inclusão social.



## Marcação do cartão de ponto nos horários de refeição

Nossas convenções facultam as empresas dispensar os trabalhadores da marcação do cartão de ponto nos horários de início e término de refeição.

## Aviso prévio

Nossas convenções garantem que a redução de 2 horas diárias será utilizada atendendo a conveniência do trabalhador, no início ou no fim da jornada de trabalho, alternativamente, poderá também optar por 1 dia livre por semana ou 7 dias corridos durante o período. Ao trabalhador com 45 anos de idade ou mais, será garantido um

aviso prévio de 50 dias, acrescido de mais 1 dia por ano. O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.



## Comprovante de pagamento

Nossas convenções determinam que serão fornecidos demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas, descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

## Teste admissional

Nossas convenções determinam que os testes práticos operacionais não podem ultrapassar a 1 dia, devendo ser fornecida alimentação gratuita.

## Carta de referência

Nossas convenções proíbem as empresas de exigir carta de referência durante o processo de seletivo e obriga a fornecer caso o trabalhador solicite.



## Revista

Nossas convenções determinam que as empresas façam revistas em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## Quadros de avisos

Nossas convenções obrigam que as empresas coloquem a disposição do sindicato quadros de avisos para divulgação de comunicados de interesse dos trabalhadores.



## Atendimento ao Sindicato

Nossas convenções exigem que o dirigente sindical seja atendido por representante da empresa.

## Atualização e anotações funcionais

Nossas convenções obrigam que as empresas efetuem a atualização das anotações nas Carteiras de Trabalho pertinentes às alterações contratuais, funcionais, salariais e outras legalmente exigidas.

## Trabalhador em idade de prestação de serviço militar



Nossas convenções garantem:

- Que o trabalhador alistado no serviço militar ou servindo no Tiro de Guerra, tem garantido o emprego, desde a data da incorporação até 30 dias após a baixa, ou seja, todo o período.
- Que havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o trabalhador terá as horas coincidentes abonadas, que serão compensadas em 30 dias.
- Que nos casos de plantão noturno no serviço militar, o trabalhador será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá também este dia regularmente pago pela empresa, que será compensado em 30 dias.

## Promoções

Garantem ao trabalhador promovido a efetivação da promoção em até 90 dias, garantindo ao trabalhador promovido um aumento salarial de 4%, ou o menor salário da função.

## Garantias salariais na rescisão

Nossas convenções obrigam que o saldo de salário e o aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverão ser pagos quando do pagamento geral dos demais trabalhadores, se a homologação não ocorrer antes deste fato.

## Vigilância eletrônica

Nossas convenções proíbem a utilização dos sistemas internos de monitoramento eletrônico (câmeras) para fins disciplinares, restringindo seu uso apenas para vigilância pessoal e patrimonial.



## Trabalhadores portadores do vírus HIV

Nossas convenções garantem ao trabalhador portador do vírus HIV emprego e salário até seu afastamento pelo INSS.